

Sygn. akt IV P 113/18

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Janina Czech, Stanisława Gawlik

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Sp. z o. o. w S.

o ustalenie, odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. ustala, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana w dniu 16 października 2018 roku przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o. o. w S. na rzecz powódki M. S. następujące kwoty:

1) 15.210,00 zł (piętnaście tysięcy dwieście dziesięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 09 stycznia 2019r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika,

2) 5.573,36 zł (pięć tysięcy pięćset siedemdziesiąt trzy złote trzydzieści sześć groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 09 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.530,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...)kwotę 1.040,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona;

V. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.070,00 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. po ostatecznym sprecyzowaniu żądań wniosła o:

- ustalenie daty i sposobu rozwiązania stosunku pracy,

- zasądzenie kwoty 15.210 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ewentualnie, jeżeli sąd uzna, że brak jest podstaw do zasądzenia takiego odszkodowania – tej samej kwoty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 §1 kp – z ustawowym odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu,

- zasądzenie kwoty 5.573,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 3 dni,
- zasądzenie kosztów postępowania w tym koszty zastępstwa.

W uzasadnieniu podniosła, że strony łączyła umowa o pracę od 1 lutego 1999 roku, w dniu 16 października 2018 roku powódka złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z uwagi na zły stan zdrowia; pismem z dnia 26 października 2018 roku strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego – nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od 17 października 2018r; powódka w okresie od 16 października do 14 listopada była na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę; zły stan zdrowia powódki spowodowany był panującą już od kilku lat atmosferą w pracy, zachowaniem pracodawcy i nieprzestrzeganiem ciężących na pracodawcy obowiązków. Tym samym brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Powódka nie otrzymała ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów wg. norm. W uzasadnieniu przyznała, że łączył stronę pozwaną z powódką stosunek pracy oraz że 16 października 2018 roku powódka złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika powodu stanu zdrowia; pismo to nie spełniało przesłanek z art. 55 §1 kp; powódka nie kontaktowała się z pracodawcą i w dniu 26 października 2018 roku wysłano na adres powódki pismo rozwiązujące umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 17 do 26 października 2018 roku; 7 listopada 2018r u strony pozwanej złożono zwolnienie lekarskie powódki w związku z czym pracodawca uchylił się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 19 marca 2019 roku strona pozwana nie kwestionowała konieczności wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, jednak wskazała, że niezbędne jest ustalenie daty ustania stosunku pracy.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Strony łączyła umowa o pracę od 1 lutego 1999 roku, zawarta ostatecznie na czas nieokreślony.

BEZSPORNE

Pismem z dnia 16 października 2018r powódka na podstawie art. 55 kp rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę zły stan zdrowia.

DOWÓD: pismo z 16 X 2018r k. 17

W dniu 26 października 2018 roku strona pozwana sporządziła pismo w treści którego zawarto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp. Powódka otrzymała pismo w dniu 2 listopada 2018 roku. Pismem z dnia 28 listopada 2018 roku strona pozwana wskazała, że w związku z otrzymaniem zwolnienia lekarskiego nieobecność w pracy powódki została usprawiedliwiona i anuluje przesłane rozwiązanie umowy o pracę.

(...): pismo z 26 X 2018r z dowodem doręczenia k. 16, 18-20

pismo z 28 XI 2018r k. 63

Powódka od 14 listopada 2018 roku leczona jest z powodu epizodu depresyjnego umiarkowanego. Od 16 października 2018 roku do 14 listopada 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę. W dniu 14 listopada 2018 roku stwierdzono u powódki obniżony nastrój, obniżony napięcie, zaburzenia snu. Powódka wykazywała objawy lękowe wynikające z długotrwałego napięcia emocjonalnego w miejscu pracy. Od listopada 2018 roku powódka jest leczona farmakologicznie i przebywa na zwolnieniu lekarskim. Powódka zgłaszała, że czynnikiem

wywołującym objawy chorobowe była długotrwała reakcja stresowa w miejscu pracy; powódka była poddawana zastraszaniu oraz przemocy psychicznej.

Powódka miała dużo obowiązków, prowadziła wszystkie sprawy oprócz księgowości, część pracy wykonywała po godzinach. Atmosfera w pracy spowodowała, że powódka rozwiązała umowę o pracę.

DOWÓD: druk (...) k. 21

zaświadczenie lekarskie k. 82-83

zeznania świadka K. S. k. 146-147 płyta CD k. 148

Do obowiązków powódki należały czynności biurowe, ale po zwolnieniu osoby, która sprzątała biuro do zadań powódki doszło także sprzątnię pomieszczeń biurowych.

DOWÓD: zeznania K. G. (za stronę pozwaną) k. 181-181, płyta CD k. 184

zeznania świadka K. S. k. 146-147 płyta CD k. 148

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za jeden miesiąc liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5070 zł, zaś wynagrodzenie z jeden dzień liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 242,32 zł.

Powódka nie wykorzystała 32 dni urlopu wypoczynkowego.

DOWÓD: zaświadczenia k. 145, 170

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo było zasadne.

Powódka - po sprecyzowaniu żądań – wniosła o:

- ustalenie daty i sposobu rozwiązania stosunku pracy,
- zasądzenie kwoty 15.210 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ewentualnie tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 par 1 kp – z ustawowym odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu,
- zasądzenie kwoty 5.573,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 32 dni,

Strona pozwana nie kwestionowała, że strony łączył stosunek pracy, podniosła jednak, że powódka złożyła 16 października 2018 roku pismo rozwiązujące umowę o pracę lecz było ono nieskuteczne i strona pozwana rozwiązała umowę na podstawie art. 52 kp z uwagi na nie stawienie się powódki do pracy, następnie po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego wysłano powódce oświadczenie o anulowaniu rozwiązania umowy o pracę.

W takiej sytuacji w pierwszej kolejności należało ustalić jaki był sposób rozwiązania stosunku pracy i w jakim dniu to nastąpiło.

Zgodnie z przepisami oddziału 3 działu II kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana przez jedną ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Szczegółowo tryb i przyczyny takiego rozwiązania umowy dokonanego przez pracownika z winy pracodawcy reguluje art. 55 Kp. Jako jedną z podstaw przepis ten podaje ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy

(art. 55 §2 w zw. z art. 52 §2 kp). Art. 55 §1¹ kp stanowi dodatkowo, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powołane przepisy wskazują, że przyczyną wypowiedzenia może być wyłącznie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, tym samym ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracowniku.

Strona pozwana nie kwestionowała faktu, że powódka 16 października 2018 roku złożyła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniosła jednak, że pismo to nie spełniało przesłanek z art. 55 §1 kp. Wskazać należy, że pismo o rozwiązaniu umowy o pracę złożone przez którąkolwiek ze stron jest skuteczne i rozwiązuje stosunek pracy – o ile z jego treści taka wola strony wynika. W powołanym piśmie powódka wskazała, że na podstawie art. 55 kp rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia podając jako przyczynę zły stan zdrowia. Tym samym pracodawca po otrzymaniu takiego pisma musi przyjąć wolę pracownika do wiadomości i zastosować się do tej woli. W przypadku jeżeli pracodawca uważa, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione przysługuje pracodawcy roszczenie o odszkodowanie (art. 61¹ i 61² kp). Podkreślić należy, że strona pozwana z takim roszczeniem nie wystąpiła. Tym samym pracodawca nie może uznać rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne i trwać w przekonaniu, że stosunek pracy trwa nadal. Podkreślić należy, że nawet w przypadku jeżeli pracodawca skorzysta z przewidzianego uprawnienie i wystąpi na drogę sądową to nie ma możliwości „przywrócenia” stosunku pracy, gdyż pracodawcy przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie, nie zaś – jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – o odszkodowanie lub przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze należało ustalić, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana w dniu 16 października 2018 roku przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Powódka wniosła o zasądzenie kwoty 15.210 zł tytułem odszkodowania wskazując, że jest to odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę lub – w przypadku ustalenia że to powódka rozwiązała umowę – odszkodowania wynikającego z art. 55¹ kp. Wobec powyższego ustalenia co do sposobu rozwiązania stosunku pracy powódce nie przysługiwało roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, lecz o odszkodowanie wynikające z art. 55 §1¹ kp.

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę powódka podała jako przyczynę zły stan zdrowia. Podkreślić należy, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika przepisy kodeksu pracy nie przewidują wymogów formalnych w postaci np. pisemnego uzasadnienia tej decyzji. Zgodnie bowiem z treścią art. 61¹ kp w przypadku zgłoszenia roszczenia o odszkodowanie przez pracodawcę sąd bada jedynie czy rozwiązanie umowy przez pracownika było zasadne, nie bada natomiast czy spełnione są wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia) jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Tym samym przyczyny leżące u podstaw rozwiązania stosunku pracy pracownik może precyzować w toku postępowania.

Tym samym należało ustalić, czy zaistniały przyczyny na które powołuje się powódka, a następnie – w przypadku odpowiedzi twierdzącej - czy stanowią one ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy.

Powódka podnosiła, że rozwiązała stosunek pracy z uwagi na zły stan zdrowia, powódka leczyła się u lekarza psychiatry, a zły stan zdrowia powódki spowodowany był panującą już od kilku lat atmosferą w pracy, zachowaniem pracodawcy i nieprzestrzeganiem ciężących na pracodawcy obowiązków.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności zaświadczeń lekarskich i zeznań męża powódki świadka K. S. wynika, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione. Z dokumentacji lekarskiej wynika, że powódka od 14 listopada 2018 roku leczona jest z powodu epizodu depresyjnego umiarkowanego, od 16 października 2018 roku do 14 listopada 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę; w dniu 14 listopada 2018 roku stwierdzono u powódki obniżony nastrój, obniżony napęd, zaburzenia snu; powódka wykazywała objawy lękowe wynikające z długotrwałego napięcia emocjonalnego w miejscu pracy, zaś od listopada 2018 roku

powódka jest leczona farmakologicznie i przebywa na zwolnieniu lekarskim. Ponadto powódka zgłaszała lekarzowi, że czynnikiem wywołującym objawy chorobowe była długotrwała reakcja stresowa w miejscu pracy; powódka była poddawana zastraszaniu oraz przemocy psychicznej. Natomiast mąż powódki świadek K. S. potwierdził że w pracy powódka miała problemy – zeznał, że powódka zwolniła się z pracy, bo nie wytrzymała nerwowo, zamknęła się w sobie, chodziła do lekarzy, w czasie rozmów o pracy na pytanie dlaczego nie awansuje odpowiedziała mężowi, że szefowie powiedzieli, że miejsce kobiety jest na biurku a to że ma wykształcenie nie jest potrzebne; powódka miała dużo obowiązków, część pracy wykonywała po godzinach. Do obowiązków powódki należały czynności biurowe, ale po zwolnieniu osoby, która sprzątała biuro do zadań powódki doszło także sprzątnięcie pomieszczeń biurowych. Okoliczność ta wynika nie tylko z zeznań świadka K. S., ale także z zeznań słuchanego za stronę pozwaną K. G..

Zeznania te w powiązaniu z treścią zaświadczenia lekarskiego prowadzą do przekonania, że pracodawca doprowadził do powstania długotrwałej sytuacji stresowej w miejscu pracy, co spowodowało u powódki epizod depresyjny umiarkowany.

Podstawowe obowiązki pracodawcy wynikają z art. 94 i nast. Kp, jednak jest to jedynie wyliczenie przykładowe, gdyż także w innych przepisach Kodeksu znaleźć można kolejne obowiązki. W szczególności pracodawca zobowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (w tym obowiązku zawarte jest także ochrona zdrowia psychicznego pracowników i kształtowanie ich samopoczucia), stworzenia należytych warunków pracy oraz wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego. Zgodnie natomiast z treścią art. 94³ kp pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi, za który uważa się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Tym samym pracodawca ma obowiązek zapobiegania takim sytuacjom, które negatywnie wpływają na samopoczucie i sferę psychiczną pracownika. Niniejsza sprawa nie dotyczy mobbingu, jednak należy przywołać ten przepis, aby podkreślić, że ustawodawca przewidział obowiązki pracodawcy nie tylko co do zapewnienia ochrony zdrowia fizycznego pracowników, ale także ochrony ich sferę emocjonalnej i zdrowia psychicznego.

Skoro pracodawca doprowadził do powstania długotrwałej sytuacji stresowej w miejscu pracy, czego skutkiem był epizod depresyjny umiarkowany u powódki, tym samym naruszył podstawowe obowiązki pracodawcy.

Podkreślić należy, że takie naruszenie obowiązków należy bezwątpienia do ciężkiego naruszenia obowiązków, gdyż w przypadku ich naruszenia zagrożone jest zdrowie pracownika.

Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale¹. Tak więc powódka nie ma obowiązku wykazania, że zachowanie pracodawcy było zawinione. Tym samym uznać należało, że wskazane wyżej zarzuty uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 §1¹ kp.

Powyższe okoliczności nakazują uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Konsekwencją takiego ustalenia jest zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania wynikającego z art. 55 §1¹ kp w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w kwocie 15.210 zł. Ustalając kwotę należnego odszkodowania Sąd miał na względzie okres zatrudnienia u pozwanej przekraczający trzy lata.

Powódka wniosła także o zasądzenie kwoty 5.573,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Na mocy art. 171 §1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Strona pozwana nie kwestionowała ani okoliczności, że powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego, ani że nie wypłacono stosownego ekwiwalentu. Podnosiła jednak, że wobec anulowania pisma rozwiązującego umowę o pracę stosunek pracy trwał nadal i do wypłaty ekwiwalentu niezdane jest ustalenie kiedy stosunek pracy ustał. Mając na uwadze

stanowisko obu stron, w tym wyliczenie przedłożone przez stronę pozwaną oraz powyższe rozważania co do daty rozwiązania stosunku pracy zasądzono na rzecz powódki kwotę 5573,36 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki za opóźnienie w wysokości ustawowej – w wysokości równej sumie stopy referencyjnej NBP i 5.5 punktów procentowych (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron). W wyroku zasądzono odsetki zgodnie z żądaniem powódki od dnia doręczenia pozwu (9 stycznia 2019 roku).

Mając powyższe na uwadze na mocy powołanych przepisów ustalono, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z dniem 16 października 2018r przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zasądzono na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 15.210 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 9 I 2019 roku oraz kwotę (...),36 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 9 I 2019 roku

Zgodnie z art. 477² k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika; w związku z powyższym wyrokowi w pkt. II nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5070 zł brutto.

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z § 9 i §2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z dnia 2015 r., poz. 1804), mając na względzie wynik procesu i koszty poniesione przez powódkę.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i mając na względzie okoliczność, że strona pozwana sprawę przegrała obciążono stronę pozwaną opłatą od pozwu w kwocie 1040,00 zł.

1 Tak SN w wyroku z (...), II PK 220/11, M.P.PR (...) -486